

DOI: [doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.08](http://doi.org/10.21009/JRMSI.010.2.08)

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (KASUS PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA)**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [agung\\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

**Miftachuljana**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [miftachulmitha@gmail.com](mailto:miftachulmitha@gmail.com)

**Dewi Susita**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [dewisusita@yahoo.com](mailto:dewisusita@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) Deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama, 2) Pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama, 3) Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama, 4) Model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Penelitian ini dilakukan pada 126 orang karyawan PT Artolite Indah Mediatama dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 22. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital peranannya dalam mendukung keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik salah satunya dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan belum dapat memberikan pelayanan yang baik dalam mendukung aktivitas kerja karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja dari karyawan menurun.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Artolite Indah Mediatama karena perusahaan tersebut berada di tengah lingkungan pemukiman dan menjadi salah satu pembuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Selanjutnya peneliti menemukan adanya permasalahan yang ditandai dengan menurunnya rata – rata capaian produksi armatur lampu pada PT Artolite Indah Mediatama dalam periode waktu Oktober 2018 – Maret 2019 seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah Produksi Armatur Lampu pada PT Artolite Indah Mediatama**

Karyawan	Standar Perusahaan	Jumlah Produksi	Kategori
1	100	72	Cukup
2	100	64	Cukup
3	100	81	Baik
4	100	75	Cukup
5	100	87	Baik
6	100	76	Cukup
7	100	83	Baik
8	100	58	Kurang
9	100	62	Cukup
10	100	57	Kurang
<b>Rata-Rata Produksi</b>	<b>100</b>	<b>71,5</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Kemudian permasalahan juga ditandai dengan meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dalam periode waktu Oktober 2018 – Maret 2019 seperti pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Ketidakhadiran Karyawan PT Artolite Indah Mediatama Bulan Oktober 2018 – Maret 2019**

Bulan	Total Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
Oktober	44	24,04 %
November	49	26,78 %
Desember	58	31,70 %
Januari	35	19,13%

Februari	32	17,49%
Maret	36	19,67%
<b>Rata-Rata</b>	<b>42</b>	<b>23%</b>
<b>Ketidakhadiran</b>		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada beberapa karyawan menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan besaran persentase 85% dan 75%.

Karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena hanya sesuai dengan UMR kota Depok sebesar Rp 3.872.551 serta tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru sehingga karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan masa kerja dan kinerja yang telah mereka capai selama ini.

Lingkungan kerja yang kurang memadai menjadi penyebab lain menurunnya produktivitas karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Sirkulasi dan suhu udara dari tempat kerja kurang diperhatikan serta letak toilet karyawan yang jauh dari ruangan kerja dan keadaannya yang kurang bersih. Selain itu hubungan antar pekerja yang ada juga terjadi kerenggangan serta kurangnya kontrol yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

## Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama? 2). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama? 3). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama? 4). Apakah model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama?

## Tujuan Penelitian

1. Deskripsi dari kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. 2). Pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. 3). Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Artolite Indah Mediatama. 4). Apakah model penelitian

kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Gamage (2015:48) mengatakan bahwa produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi karyawan dalam mengubah input menjadi output yang bermanfaat. Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan laba perusahaan dengan seefisien mungkin.

Menurut Anoraga yang dikutip oleh Dewi (2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian, produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Bagaimana suatu karyawan mampu untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang memiliki kualitas yang lebih baik dari sebelumnya tetapi dengan input yang sama secara efektif dan efisien merupakan salah satu ciri dari tercapainya produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dengan output dimana outputnya dapat menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dan berkualitas namun dengan usaha yang sama tergantung dari kondisi dan potensi yang dimiliki perusahaan itu sendiri.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan (2015) mengemukakan bahwa "*compensation as all forms of payments or rewards given to employees which arise from employment*". Dengan kata lain kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Setiap jasa atau usaha yang diberikan oleh karyawan akan dibalas dalam bentuk penghargaan atau hadiah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Faslah & Astrini (2014) menyatakan bahwa *“Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives”*. Yang artinya, kompensasi sebagai remunerasi pribadi yang memadai dan merata untuk kontribusinya pada tujuan organisasi. Dengan kata lain, imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah bentuk remunerasi pribadi atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.

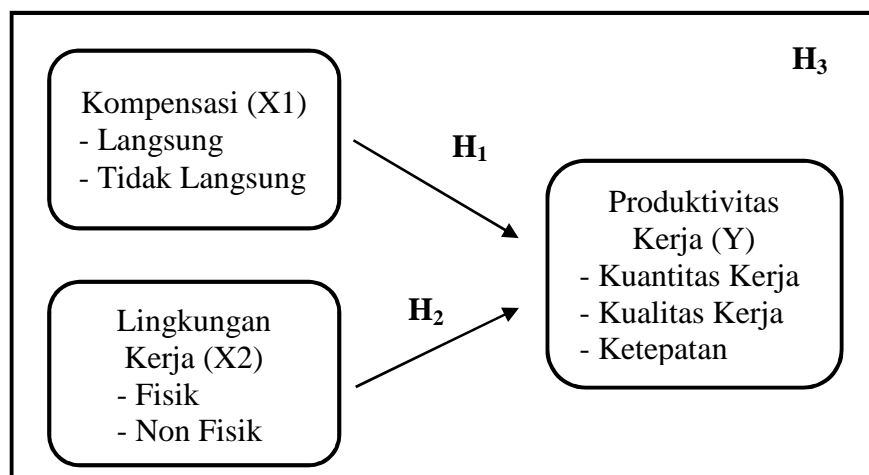
### Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Febrianto et al (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut pendapat dari Sunyoto yang dikutip dalam Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting bagi karyawan. Karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

### Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

## Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teoritik dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Hipotesis 1 ( $H_1$ )

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

### Hipotesis 2 ( $H_2$ )

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

### Hipotesis 3 ( $H_3$ )

$H_0$  : Model penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak dapat memprediksi Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

$H_a$  : Model penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat memprediksi Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

## METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Artolite Indah Mediatama sebanyak 183 orang, dimana 126 orang karyawan digunakan sebagai sampel penelitian yang ditentukan menggunakan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode wawancara dan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Untuk menguji instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang digunakan valid atau tidak, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan

<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>

atau kepercayaan pengungkapan data. Penelitian ini juga menggunakan tranformasi data dari data ordinal menjadi data dengan skala interval. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

### Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan program SPSS 22 dimana berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Hasil pengujian validitas ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Sumber: SPSS 22 (2019)	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan	Perhitungan
	Kompensasi ( $X_1$ )	0,728	Reliabel	
	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,732	Reliabel	

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat dilihat dari keseluruhan butir pernyataan dalam variabel yang dinyatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,3494. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kompensasi</b>			
1	0,6233	0,3494	Valid
2	0,6428	0,3494	Valid
3	0,6004	0,3494	Valid
4	0,6639	0,3494	Valid
5	0,6137	0,3494	Valid
6	0,5604	0,3494	Valid
7	0,6274	0,3494	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	0,4987	0,3494	Valid
2	0,6776	0,3494	Valid
3	0,6598	0,3494	Valid
4	0,6961	0,3494	Valid
5	0,6887	0,3494	Valid
6	0,6882	0,3494	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat cronbach's alpha, jika nilai cronbach's alpha lebih dari 0,600 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil yang didapat menunjukkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ditampilkan pada tabel berikut ini:

### Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan data mentah variabel yang bertujuan untuk memberi gambaran umum tentang penyebaran dan distribusi data. Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel 126 karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Bobot skoring masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5. Bobot Skor Kriteria Variabel X**

Produktivitas Kerja Karyawan	
8.01 – 10.00	Baik
6.01 – 8.00	Cukup Baik
0 – 6.00	Kurang Baik

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

**Tabel 6. Bobot Skor Kriteria Variabel Y**

Kriteria Skor	Kompensasi	Lingkungan Kerja
0 – 25 %	Sangat Layak	Sangat Layak
26 – 50%	Layak	Layak
51 – 75%	Kurang Layak	Kurang Layak
76 – 100%	Sangat Kurang Layak	Sangat Kurang Layak

Kemudian

untuk

menginterpretasikan hasil penelitian berupa data sekunder penilaian produktivitas karyawan, peneliti mengacu pada tabel interpretasi skor sebagai berikut:

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7. Nilai Analisis Deskriptif**

	Kompensa si	Lingku n Kerja	Produktivitas Kerja
Sangat Tidak Setuju	23%	24,1%	Kurang Baik
Tidak Setuju	37,5%	36,2%	Cukup Baik

6,0207



Setuju	23,6%	22,2%	Baik
Sangat Setuju	15,9%	17,5%	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel kompensasi, dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 23% dan tidak setuju 37,5%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi termasuk ke dalam kriteria kurang layak dimana kontribusi terbesar perolehan jawaban terdapat pada indikator gaji pokok. Kompensasi yang kurang layak ini dapat diketahui dari karyawan yang merasa tunjangan yang diterima oleh karyawan kurang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Bayaran yang diterima karyawan pada saat cuti pun tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan. Selanjutnya karyawan merasa penghargaan yang diberikan perusahaan tidak membuat mereka lebih produktif dalam bekerja.

Pada tabel diatas dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa responden menjawab sangat tidak setuju sebesar 24,1% dan tidak setuju 36,2%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam kriteria kurang layak dimana kontribusi terbesar perolehan jawaban terdapat pada indikator suhu udara. Lingkungan kerja yang kurang layak ini dapat diketahui dari suhu udara di ruangan kerja karyawan kurang sejuk untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan merasa terganggu aktivitasnya dengan suara bising yang dihasilkan oleh mesin produksi. Karyawan kurang memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinannya sehingga dukungan dari pemimpin kurang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata nilai produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama yaitu sebesar 6,0270. Nilai rata-rata 6,0270 mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada predikat cukup baik. Dimana PT Artolite Indah Mediatama telah menentukan target bahwa untuk kategori penilaian yang berada diantara nilai 6,01 – 8,00 dinilai cukup baik. Namun pada kategori nilai tersebut masih dianggap kurang memuaskan karena bagi perusahaan belum mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu kategori baik.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

## Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Dalam menguji normalitas, pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Data dapat dikatakan normal apabila nilai residual memiliki probabilitas signifikansi sebesar  $> 0,05$ .

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Produktivitas Kerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
N		126	126	126
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	6,0270	2,2275	2,4502
	Std. Deviation	1,11667	,57942	,57645
Most Extreme Differences	Absolute	,065	,045	,052
	Positive	,058	,045	,045
	Negative	-,065	-,032	-,052
Test Statistic		,065	,045	,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat dilihat pada nilai Asymp Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini untuk variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 0,200, kompensasi sebesar 0,200, dan lingkungan kerja sebesar 0,200. Seluruh nilai signifikansi tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini berdistribusi normal karena telah memenuhi kriteria pengujian normalitas.

## Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah diantara dua variabel menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Kriteria pada pengujian linearitas adalah dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Produktivitas Kerja**

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Produktivitas Kerja *	Between Groups	(Combined) Linearity	105,506	60	1,758	2,269	,001
Kompensasi		Deviation from Linearity	45,174	1	45,174	58,303	,000
			60,332	59	1,023	1,320	,138
	Within Groups		50,363	65	,775		
	Total		155,868	125			

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja dapat dilihat nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja *	Between Groups	(Combined) Linearity	86,399	48	1,800	1,995	,003
Lingkungan Kerja		Deviation from Linearity	40,262	1	40,262	44,627	,000
			46,137	47	,982	1,088	,366
	Within Groups		69,469	77	,902		
	Total		155,868	125			

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas pada model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika besaran nilai  $VIF < 5$  atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak adanya multikolinearitas pada penelitian ini.

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,886	1,129
	Lingkungan Kerja	,886	1,129

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
 Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sebesar 1,129. Nilai VIF dari kedua variabel bebas adalah kurang dari 5, maka seluruh variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan teknik uji *spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel bebas. Apabila signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>					
		Unstandardized Residual	Kompensasi	Lingkungan Kerja	
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,008	-,008
		Sig. (2-tailed)	.	,929	,925
		N	126	126	126
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-,008	1,000	,400**
		Sig. (2-tailed)	,929	.	,000
		N	126	126	126
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,008	,400**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,925	,000	.
		N	126	126	126

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Pada Tabel 4.15, dapat diketahui korelasi antara variabel kompensasi dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,929 dan korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,925. Dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan dalam model regresi karena memiliki nilai signifikansi korelasi  $> 0,05$ .

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Hasil Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,501	,391		6,390	,000
	Kompensasi	,798	,142	,414	5,628	,000
	Lingkungan Kerja	,714	,143	,369	5,010	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

### Hipotesis 1 (H<sub>1</sub>)

H<sub>0</sub> : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

H<sub>a</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,628. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang dicari pada  $\alpha = 5\%$  :  $2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $126-2-1 = 123$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,9794 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kemudian nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,000, maka  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono & Erlyna (2015) menyatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti dan dapat diterima dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,850), dan signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,050. Selanjutnya penelitian Rumahlaiselan & Wenas (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} = 8,659 > t_{tabel} = 1,974$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya apabila kompensasi diberikan secara wajar dan adil, maka akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

### **Hipotesis 2 ( $H_2$ )**

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

Pada Tabel 11 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 5,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $5,010 > 1,9794$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Saha & Mazumder (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya penelitian Basit et al (2018) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan penelitian terdahulu dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)**

### **Hipotesis 3 ( $H_3$ )**

$H_0$  : Model penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak dapat

memprediksi Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

$H_a$  : Model penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat memprediksi Produktivitas Kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama.

**Tabel 13. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	63,933	2	31,967	42,768
	Residual	91,935	123	,747	
	Total	155,868	125		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS 22 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 42,678. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$  dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $126-2-1 = 123$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,07 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Kemudian nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, maka  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan variabel produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama), maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut: a. Kompensasi pada PT Artolite Indah Mediatama tergolong kurang layak. b. Lingkungan kerja pada PT Artolite Indah Mediatama tergolong kurang layak. c. Produktivitas kerja karyawan pada PT Artolite Indah Mediatama tergolong cukup. 2). Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawannya akan semakin tinggi. 3). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan PT Artolite Indah Mediatama. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya semakin layak lingkungan kerja yang tersedia maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawannya. 4). Model penelitian kompensasi dan lingkungan kerja dapat memprediksikan produktivitas kerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama.

### **Saran – Saran untuk PT Artolite Indah Mediatama**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, ada beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Perusahaan mampu memberikan tunjangan yang telah disesuaikan dengan standar kebutuhan karyawan dan beban tanggung jawabnya seperti jumlah anak bagi yang sudah berkeluarga. Perusahaan dapat memberikan bayaran yang sesuai meski diluar jam kerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan penghargaan yang dapat memberikan semangat kerja bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan penghargaan karyawan teladan dan bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. 2). Perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal yang dapat dilakukan adalah melakukan perbaikan pada ventilasi udara serta menambahkan blower udara sehingga udara panas yang ada di dalam ruangan kerja dapat keluar dan karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya untuk mendekatkan hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan ataupun hubungan dengan sesama karyawan, diharapkan perusahaan melakukan penjadwalan gathering tahunan sehingga karyawan dapat merasakan dukungan pemimpinnya. 3). Perusahaan dapat bertindak tegas kepada karyawan yang sering absen dan terlambat dengan memberikan sanksi seperti surat peringatan ataupun potong gaji. Untuk meningkatkan kemampuan dari masing-masing karyawan, perusahaan sebaiknya rutin mealukan pelatihan – pelatihan kepada karyawan yang mendapatkan hasil penilaian produktivitasnya rendah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee ' s productivity : A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–345.
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*, 3(10), 790–800.
- Budiono, & Erlyna. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 209–220.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Dewi, P. A. C., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel Natya Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5628–5656.
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- Faslah, R., & Astrini, P. I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT Asaba Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 12(1), 110–131.
- Febrianto, A., Minarsih, A. A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di Cv Duta Karya Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Gamage, A. S. (2016). The role of HRM in improving labour productivity: an analysis of manufacturing SMES in Japan. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 45.
- Ghoddousi, P., Pourafshar, O., Chileshe, N., & Hosseini, M. R. (2015). Labor Productivity in Iranian Construction Projects: Perceptions of Chief Executive Officers. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(6), 811–830.
- Hanaysha, J. (2016). Work Environment and Organizational Learning as Key Drivers of Employee Productivity: Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 1–13.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ismilanto, M., & Wasnury, R. (2014). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Surya Bratasena Plantation di Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan pada Mechanical Division PT

- Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XIII(02), 210–222.
- Katou, A. A., & Budhwar, P. (2015). Human Resource Management and Organisational Productivity: A System Approach Based Empirical Analysis. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 244–266.
- Labudo, Y. (2013). Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 1–13.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9(17), 97–111.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Palvalin, M. (2018). What matters for knowledge work productivity?. *Employee Relations*, 41(1), 209–227.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11(9), 2589.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*.
- Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S.(2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3783–3792.
- Saha, P., & Mazumder, S. (2015). Impact of Working Environment on Less Productivity in RMG Industries: A Study on Bangladesh RMG Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 15(2).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, 3(2).
- Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Estika Pulau Mas Tegal). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi>

*Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–7.

- Syaifullah, I., Titisari, P., & Puspitasari, N. (2019). Work Satisfaction in Compensation Mediation and Motivation on Productivity Permanent Employees of PT Sinergi Mitra Utama in Bandung. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 07(03), 1031–1038.
- Taiwo, A. S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299–307.
- Trang, I. (2016). Stress and Compensation Impact on Work Productivity of Family Planning Counseling in Tomohon, North Sulawesi. *Journal of Life Economics*, 3(4), 255–269.
- Tulenan, S. (2015). The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 672–682.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta*.
- Wardoyo, D. T. W. (2016). The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal of Business and Management*, 11(1), 64.